هویدا، رضا؛ سیادت، سیدعلی؛ آقابابایی، راضیه؛ رحیمی، حمید (۱۳۹۰). رابطه بین راهبردهای رفتار محور خودرهبری و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران. *پژوهش‌نامه مبانی تعلیم و تربیت*، ۱ (۱)، ۱۴۲- ۱۲۷.
دانشگاه فردوسی مشهد
دانشکدهٔ علوم تربیتی و روان شناسی

بررسی رابطه بین راهبردهای رفتار محور خود- رهبری و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران

رضا هویدا[۱]- علی سیادت[۲]- راضیه آقا بابایی[۳]- حمید رحیمی[۴]

تاریخ دریافت: ۸۸/۴/۳ تاریخ پذیرش: ۹۰/۵/۲

چکیده

هدف اصلی این پژوهش تحلیل راهبردهای رفتار محور خود- رهبری و ارتباط آن با خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت بوده است. نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ بالغ بر ۳۴۵ نفر بوده که ۱۱۹ نفر از آنها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای عنوان نمونه مورد نظر انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل دو پرسشنامه راهبردهای رفتار محور خود رهبری با ۱۶ سوال بسته پاسخ و پرسشنامه استاندارد خلاقیت رندسیپ در قالب ۴۶ سوال بسته پاسخ بودند. ضریب پایایی پرسشنامه راهبرد رفتار محور خود رهبری ۰/۸۳ و خلاقیت ۰/۸۱ برآورد شد که در سطح آلفای ۱٪ معنادار بوده و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه گیری است. روایی صوری و محتوایی هر دو پرسشنامه مورد تایید متخصصان و کارشناسان قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین مؤلفه‌های راهبرد رفتار محور خود رهبری با خلاقیت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین میانگین نمرات راهبردهای رفتار محور خود رهبری بر اساس متغیرهای دانشکده، سابقه خدمت و مرتبه علمی تفاوت معناداری وجود ندارد. بین میانگین نمرات خلاقیت آنها بر اساس دانشکده محل خدمت و مرتبه علمی تفاوت معناداری وجود نداشته اما بر اساس سابقه خدمت این تفاوت معنادار است.

واژه‌های کلیدی: راهبردهای رفتار محور، خود-رهبری، خلاقیت، دانشگاه

---

[۱]. استادیار دانشگاه اصفهان، r.hoveida@edu.ui.ac.ir
[۲]. دانشیار دانشگاه اصفهان
[۳]. دانشجوی دکتری دانشگاه اصفهان
[۴]. عضو هیات علمی دانشگاه کاشان

مقدمه

موفقیت و پیشرفت دانشگاه به منابع انسانی آن بستگی دارد. اگر مسئولان دانشگاه قادر به جذب و نگهداری منابع انسانی شایسته و با انگیزه نباشند، دانشگاه در جهت انجام مسئولیت‌ها و وظایف خطیر با مشکل مواجه می‌شود. از آنجاکه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، نقش اساسی در تولید علم و گسترش مرزهای دانش بر عهده دارند، لذا دانشگاه‌ها باید با برآوردن نیازهای مادی و معنوی آنان و ایجاد محیط کاری مناسب، آنان را برای فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مجهز نمایند. از طرف دیگر، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها که افرادی متخصص و فرهیخته هستند، می‌توانند در هدایت و رهبری خود نقش بسزایی داشته باشند. این تحقیق درصدد پاسخگویی به این سوال است که آیا رهبری و راهبردهای خود-رهبری بر خلاقیت اعضای هیئت علمی تأثیر دارد یا خیر؟ چه راه‌هایی برای تقویت خلاقیت اعضای هیئت علمی وجود دارد؟ آیا اعضای هیئت علمی از مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای خود- رهبری برخوردار هستند؟

راهبردهای رفتار محور خود- رهبری

رهبری به عنوان توانایی تأثیرگذاری بر رفتار در راستای تغییرات مورد نظر تعریف شده است. بنیس و نانوس[1] (۱۹۹۷) این گونه اظهار می‌دارند که رهبری مؤثر می‌تواند سازمان را از شرایط موجود به سمت وضع مطلوب سوق دهد. به رغم تکامل نظریه‌های رهبری، بعضی از سازمان‌ها هنوز با نیروی کارشان مانند بخش قابل معاوضه ماشین صنعتی رفتار می‌کنند(شافریتز و اوت[2]، ۲۰۰۱: ۲۹۰). از نظر مدیریت علمی، غیرقابل تصور است که کارکنان قدرت تأثیرگذاری بر رهبران را داشته باشند. رفتار رئیس- مرئوس سنتی و رهبری دستور -کنترل برای سازمان‌هایی که قصد نوآوری و خلاقیت دارند، ثمربخش نخواهد بود(کاکس و همکاران[3]، ۲۰۰۴).

هاکمن و اولدهام[4] (۱۹۷۵) شرایط بهبود محیط کار را مورد بررسی قرار دادند، آنها دریافتند هنگامی که سازمان‌ها به دنبال افزایش انگیزش و رضایت شغلی هستند، راه‌های غنی سازی وظایف را جستجو می‌کنند. افزایش مسئولیت پذیری، پاسخگویی و استقلال به عنوان ابعادی در نظر گرفته می‌شوند که به افزایش رضایت شغلی و کاهش غیبت‌های کاری منتج می‌شوند. چالش‌های پیش روی سازمان‌ها در قرن ۲۱ شامل پیشرفت در تکنولوژی به ویژه ارتباطات سریع، بی حد و مرز بودن بازیابی اطلاعات و تسهیم

---

1. Bennis & Nanus
2. Shafritz & Ott
3. Cox & et al
4. Hackman & Oldham

دانش می‌شود. نیروی کار امروزی شامل افراد آموزش دیده‌ای است که از حرفه‌شان انتظار بیشتری دارند و تعداد این افراد رو به فزونی است(پیرس[1]، ۲۰۰۴). امروزه به علت گستره وسیع اطلاعاتی که در دسترس است کارکنان اغلب به عنوان نیروی کار دانش مدار نامیده می‌شوند(دراکر[2]، ۱۹۹۹). نیروی کار دانش مدار، احتیاج به استقلال و قدرت به منظور تصمیم گیری و اقدام سریع دارد. آنها منتظر هدایت و مدیریت شخص دیگری نمی‌شوند. سبک رهبری سنتی دستور -کنترل با درگیر کردن کارکنان (کارناوال[3]، ۲۰۰۳)، توانمند سازی آنها (کانگر و کانونگو[4]، ۱۹۸۸) و گروه‌های کاری خود- مدیریتی (هافتون[5] و همکاران، ۲۰۰۳) در حال جایگزینی است.

سبک رهبری دستور -کنترل در سازمانی که بر نوآوری و خلاقیت به عنوان وسیله‌ای برای حفظ مزایای رقابتی تمرکز می کند، جوابگو نیست. بسیاری از محققان بر لزوم یک سبک رهبری جدید برای پاسخگویی به این چالش‌ها، صحه گذاشته‌اند. با تأکید بر تبدیل شدن به فردی مؤثرتر به نظر می‌رسد خود- رهبری می‌تواند پاسخگوی چالش‌هایی باشد که سازمان‌های ترقی خواه در قرن ۲۱ با آنها مواجه‌اند. نظریه خود- رهبری شامل شماری از راهبردهاست که هدف آن پیشنهاد راهکارهایی برای بهبود اثربخشی و عملکرد فردی است. خود- رهبری فرایندی است که طی آن افراد خود در راستای نیل به خود- هدایتی و خود- انگیختگی لازم برای عمل تأثیر می گذارند (هاقتون و همکاران، ۲۰۰۴).

نظریه خود- رهبری شامل سه راهبرد اصلی است: راهبرد رفتار محور، راهبرد پاداش طبیعی و راهبرد تفکر سازنده. نظریه خود-کنترلی به عنوان اساس راهبردهای رفتار محور به کار می‌رود. راهبردهای رفتار محور شامل توانایی مشاهده رفتار خود، تأمل بر تأثیر رفتار، شناسایی و ارزیابی رفتارهای مؤثر و غیر مؤثر، هدف‌گذاری برای بهبود رفتار و پاداشدهی به خود به هنگام دسترسی به هدف‌ها در جهت ارتقای عملکرد فردی در محیط کار و زندگی می‌باشد. اساساً راهبردهای رفتار محور به این تجربه مثبت ختم می‌شود که رفتار غیر مؤثر شناسایی شده و با رفتار مؤثر به منظور ارتقای عملکرد جایگزین می‌شود (مانز و نک[6]، ۱۹۹۹). این راهبردها شامل خود- هدف گذاری[7]، خود -تشویقی[8]، خود -توبیخی[9]، خود- مشاهده‌ای[10]

---

1. Pearce
2. Drucker
3. Carnaval
4. Conger & Kanungo
5. Houghton
7. Manz & Neck
8. self-goal setting
9. self-reward
10. self- punishment
11. self-observation

و خود- اقتدایی [1] است. خود- هدف گذاری به معنی اتخاذ هدف‌های سطح بالا، چالش برانگیز اما قابل حصول به منظور ارتقا عملکرد است. خود- مشاهده‌ای ناظر بر جمع آوری اطلاعات مربوط به عملکرد به منظور اتخاذ تصمیم صحیح می‌باشد. خود-توبیخی و خود-تشویقی، نوعی خود- مدیریتی است به منظور افزایش رفتار مطلوب و کاهش رفتار نامطلوب. همچنین، خود- اقتدایی، رسیدن به نوعی ثبات در رفتار تعریف می‌شود.

خلاقیت

خلاقیت، قدرت و توانایی ایجاد و خلق مفاهیم جدید با به کارگیری آن در شکل جدید از طریق مهارت‌های ذهنی تعریف شده است. فارمر [2] بیان می‌کند که در فرهنگ لغت روان شناسی، خلاقیت یک فرایند روانی فرض شده است که به حل کردن، ایده سازی، مفهوم‌سازی، اشکال هنری، نظریه‌ها یا تولیداتی منجر می‌شود که یگانه بوده و بدیع می‌باشند(۲۰۰۳: ۱۶۵).

از دیدگاه‌های مختلف، خلاقیت به عنوان یک پدیده انسانی علمی، به شیوه‌های گوناگون و با تعاریف متعدد و متفاوتی مطرح شده است. اما هنوز تعریفی که مورد پذیرش همگان باشد، در دسترس نیست. استرنبرگ [3](۲۰۰۱) بیان می‌کند که «تعریف خلاقیت» همانند تحقیق در مورد خلاقیت و عناصر تشکیل‌دهنده آن، بیش از یک قرن پیش توسط دانشمندان علوم اجتماعی شروع شده ولی انگیزه اصلی برای پژوهش بیشتر در سال ۱۹۵۰ توسط گیلفورد ایجاد گردید. به رغم وجود تعریف‌های متعدد از خلاقیت، آنچه آشکار است، وجود مفاهیم سازگار در تمامی این تعریف‌ها می‌باشد. استرنبرگ (۲۰۰۱) خلاقیت را به عنوان توانایی تولید کاری توصیف می‌کنند که هم جدید است و هم متناسب با شرایط .

---

[1]. self-cueing
[2]. Farmer
[3]. Sternberg

شواهد نظری و تجربی

تحقیقات نشان می‌دهند که بین راهبردهای رفتار محور خود- رهبری و خلاقیت رابطه وجود دارد(مانز و سیمز[۱]، ۲۰۰۱). مشخصه‌هایی که به طور مداوم در ادبیات خلاقیت به چشم می‌خورند و با خود- رهبری رابطه دارند، در جدول (۱) نشان داده شده است. برخی از این مفاهیم رابطه نزدیکی با یکدیگر دارند. چنانچه مفاهیم خاص در ادبیات راهبردهای خود- رهبری رابطه مستقیمی با این مفاهیم در ادبیات خلاقیت نداشته باشند، شباهت میان آنها در ستون خود- رهبری به عنوان ضمنی قید شده است.

جدول ۱: رابطه نظری بین راهبرد رفتار محور خود- رهبری و خلاقیت

خود- رهبری	خلاقیت			
مانز و سیمز(۲۰۰۱)	فورد(۱۹۹۶)	وودمن و همکاران(۱۹۹۳)	آمابیل(۱۹۹۶ و ۱۹۸۸)	**مشخصه‌ها**
(ضمنی) *		*	*	خود مختاری
(ضمنی) *	*		*	استقلال
		*	*	منبع درونی انگیزش
(ضمنی) *		*		منبع درونی
*	*	*	*	انگیزش درونی
	*			اعتماد به نفس
*				خود -تصمیم‌گیری
(ضمنی) *			*	خود- تنظیمی
*	*			خودکارآمدی
	* (خلاقانه)			تصور از خود
*	*	*		خود- نظارتی

خود مختاری و خود تصمیم‌گیری از عوامل برقراری ارتباط بین راهبردهای رفتار محور خود- رهبری و خلاقیت بوده و خودمختاری به عنوان عامل اساسی خلاقیت معرفی شده است(آمابیل،۱۹۹۶، وودمن[۲] و همکاران، ۱۹۹۳). تجدید نظر در فرایندهای بوروکراتیک، مستلزم تفکر

[1]. Sims
[2]. Woodman

خلاق، به چالش کشیدن شرایط موجود و سبک متفاوتی از رهبری است (کاتز و کان[1]، ۱۹۷۸). سازمان‌های سنتی با رویه‌های انعطاف پذیر، توان لازم برای پاسخگویی به تغییرات لازم را ندارند و خواستار محدودیت خلاقیت و نوآوری و مهارت‌های لازم برای تغییر هستند (دنهارت و آریستگتا[2]، ۱۹۹۶). توسعه مهارت‌های درون فردی و ایجاد محیط‌های سازمانی که از خلاقیت و نوآوری حمایت می‌کنند، گام‌هایی راهبردی برای تحقق نیازها در محیط‌های سازمانی در حال تغییر قرن ۲۱ هستند.

نتایج تحقیق آمابیل و همکاران[3](۱۹۹۴) نشان داد که افزایش انگیزش درونی به ارتقای میزان خلاقیت منجر می‌شود و آنچه که انگیزش درونی را افزایش می‌دهد عبارت است از: خود- تصمیم گیری، خود- مختاری، کنجکاوی و علاقه. نتایج تحقیق آمابیل(۱۹۹۶) نشان داد که میزان انگیزه به کار، مدت زمان اشتغال، شخصیت فرد و مهارت‌های فردی بر میزان خلاقیت افراد تأثیرگذار است. کوهن[4](۱۹۹۶) نیز به این نتیجه رسید که راهبردهای رفتاری خود- مدیریتی به طور مثبت و مستقیم با رضایت شغلی در ارتباط هستند.

نتایج تحقیق کامینگز و الدهام[5] (۱۹۹۷)نشان داد زمانی که افراد با انگیزش درونی بالا در محیطی کار می‌کنند که به آنها اجازه استقلال و فعالیت‌های چالش برانگیز می‌دهد، درصد خلاقیت آنها بالا می‌رود.

پروسیا[6] و همکاران (۱۹۹۸) رابطه واسطه گری خودکارآمدی و رفتار خود- رهبر بر عملکرد را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین رفتار خود رهبر، خودکارآمدی و عملکرد بود.

پولیتیس[7](۲۰۰۵) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه راهبردهای رفتار محور خود رهبری و عملکرد تیمی با واسطه‌گری رضایت شغلی به سه نتیجه مهم دست یافت که عبارتند از: رابطه معنادار بین راهبردهای رفتار محور خود- رهبری با رضایت شغلی؛ رضایت شغلی با عملکرد تیمی و نقش میانجی رضایت شغلی بین راهبردهای رفتار محور خود- رهبری و عملکرد تیمی.

1. Katz & Kahn
2. Denhart & Aristogueta
3. Amabile
4. Cohen
5. Cummingz & Oldham
6. Prusia
7. Politis

الوی[1] (۲۰۰۸) طی مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین رفتارهای خود- رهبری و تغییرات سازمانی در جو گروه‌های کار خود- مدیریتی پرداخت. نتایج این مطالعه نشان داد که خود- رهبری باعث ارتقاء عملکرد خلاق، حس اعتماد بیشتر، ارتباطات بهتر در گروه، تصمیماتی‌های گروهی صحیح‌تر و جنب و جوش بیشتر در توسعه‌ی گروه‌های کار خود- مدیریتی است.

تحقیقی با عنوان تأثیر خود- رهبری بر خلاقیت نیروی کار توسط هافتون (۲۰۰۸) انجام شد. این تحقیق به بررسی تفاوت بین خلاقیت بالقوه و خلاقیت بالفعل پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که خود- رهبری به طور معناداری بر خلاقیت تأثیرگذار است و آنچه شکاف بین خلاقیت بالقوه و خلاقیت بالفعل را پر می‌کند، ادراک افراد از حمایتی است که از طرف سازمان پیرامون خلاقیت اعمال می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین راهبردهای رفتار محور خود- رهبری و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین مؤلفه‌های راهبرد رفتار محور خود- رهبری(خود- هدف گذاری، خود- تشویقی، خود- توبیخی، خود- مشاهده‌ای و خود- اقتدایی) و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران رابطه معنادار ی وجود دارد.
۳. بین راهبردهای رفتار محور خود- رهبری اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران بر متغیرهای سابقه خدمت، مرتبه علمی و دانشکده‌ی محل خدمت تفاوت معنی داری وجود دارد.
۴. بین خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران بر اساس متغیرهای سابقه خدمت، مرتبه علمی و دانشکده‌ی محل خدمت تفاوت معنا داری وجود دارد.

روش پژوهش

روش این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی است. توصیفی از این جهت که به توصیف متغیرهای راهبردهای رفتار محور و خلاقیت در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت پرداخته و همبستگی به این جهت که به رابطه بین دو متغیر پرداخته است. جامعه آماری پژوهش شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علم و صنعت ایران می‌باشد که در سال ۱۳۸۷ بالغ بر ۳۴۵ نفر بودند. از این تعداد ۱۱۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

---

1. Elloy

از آنجاکه در این تحقیق، واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، انجام یک مطالعه مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور تعیین واریانس جامعه ضرورت داشت. به همین منظور، یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری به صورت تصادفی انتخاب شد و پس تحلیل داده‌های به دست آمده، حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران به صورت زیرتعیین شد (حافظ نیا، ۱۳۸۲).

$$n = \frac{345(1.96)^2(0.06)}{345(0.15)^2 + (1.96)^2(0.06)} = 119$$

حجم نمونه برابر با ۱۱۹ نفر محاسبه شد. اما ۱۱۳ پرسشنامه بازگشت داده شد و محاسبه‌های آماری جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها بر روی ۱۱۳ پرسشنامه صورت گرفت. طبق نظر متخصصان روش تحقیق، اگر نرخ بازگشت ۸۰ درصد باشد، کفایت می‌کند(هومن، ۱۳۸۷). با توجه به اینکه نسبت اعضای هیئت علمی در دانشکده‌های مورد مطالعه متفاوت بود، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب استفاده شد. چگونگی انتخاب گروه نمونه در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲: چگونگی انتخاب افراد گروه نمونه متناسب با جامعه آماری

دانشکده	جامعه آماری	حجم نمونه
منابع	۲۷	۹
برق	۵۱	۱۸
مکانیک	۳۹	۱۴
فیزیک	۱۵	۵
ریاضی	۱۸	۶
کامپیوتر	۱۶	۶
معماری	۳۴	۱۲
راه آهن	۲۴	۸
عمران	۴۱	۱۴
شیمی	۱۵	۵
مهندسی شیمی	۲۱	۷
مهندسی مواد و متالوژی	۳۸	۱۳
مهندسی خودرو	۶	۲
مجموع	۳۴۵	۱۱۹

در ایـن پـژوهش از پرسشـنامه راهبـردهـای رفتـار محـور خـود- رهبـری (هـافتون و نـک، ۲۰۰۲) و پرسشنامه خلاقیت رندسیپ[1] (مقیمی،۱۳۸۷) استفاده شد. پرسشنامه راهبرد رفتار محور خود- رهبـری دارای ۱۶ سوال بسته پاسخ با طیف لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کـم) مـی‌باشـد. پرسشـنامه خلاقیـت حـاوی ۴۸ سوال بر اساس طیف لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) می‌باشد.

پرسشنامه‌های مذکور، پس از ترجمه مورد تأیید کارشناسان قرار گرفت. برای سنجش پایایی آن پس از انجام یک مطالعه مقـدماتی و تعیـین واریـانس سـوال‌هـا، ضـریب پایـای پرسشـنامه راهبـرد رفتـار محـور خود- رهبری با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۳ و پرسشنامه خلاقیت برابر با ۰/۸۱ محاسبه شد.

جدول ۳: برآورد پایایی هر یک از مولفه های راهبرد رفتار محور

متغیر		تعداد سوال	ضریب پایایی		سطح معناداری
راهبرد رفتار محور	خود هدف گذاری	۴	۰/۸۸	۰/۸۳	۰/۰۰۰
	خود تشویقی	۳	۰/۸۲		
	خود توبیخی	۳	۰/۷۶		
	خودم شاهدهای	۳	۰/۷۷		
	خود اقتدایی	۳	۰/۸۶		

یافته‌ها

فرضیه ۱: بین راهبردهای رفتار محور خود- رهبری و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشـگاه علـم و صـنعت ایران رابطه معناداری وجود دارد.

طبق جدول(۴)، r مشاهده شده در سطح $P \leq$ ۰/۰۵ همبستگی مثبـت و معنـاداری را بـین راهبـردهـای رفتار محور خود- رهبری و خلاقیت اعضای هیئت علمی نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، با افزایش خلاقیت اعضای هیئت علمی بر میزان استفاده از راهبردهای رفتار محور آنها نیز افزوده خواهد شد.

[1]. Randsip

جدول ۴: ضریب همبستگی بین راهبردهای رفتار محور خود- رهبری و خلاقیت اعضای هیئت علمی

منبع	r	سطح معناداری
راهبردهای رفتار محور خود- رهبری و خلاقیت	۰/۲۶	۰/۰۰۶

فرضیه ۲: بین مؤلفه‌های راهبرد رفتار محور خود- رهبری (خود- هدف‌گذاری، خود- تشویقی، خود- توبیخی، خود- مشاهده‌ای و خود- اقتدایی) و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج جدول(۵) نشان داد که بین مؤلفه‌های راهبرد رفتار محور خود- رهبری با یکدیگر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین هر یک از مولفه‌های راهبرد رفتار محور خود- رهبری با میزان خلاقیت اعضای هیئت علمی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

جدول ۵: همبستگی درونی بین مولفه های راهبرد رفتار محور و خلاقیت

متغیر		خود هدفگذاری	خود تشویقی	خود توبیخی	خود مشاهده‌ای	خود اقتدایی	خلاقیت
خود هدف گذاری	r	–					
	سطح معناداری	–					
خود تشویقی	r	۰/۲۲	–				
	سطح معناداری	۰/۰۴	–				
خود توبیخی	r	۰/۵۵	۰/۳۴	–			
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	–			
خود مشاهده‌ای	r	۰/۳۳	۰/۵۸	۰/۴۱	–		
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	–		
خود اقتدایی	r	۰/۳۶	۰/۶۶	۰/۵	۰/۴۱	–	
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	–	
خلاقیت	r	۰/۱۹	۰/۴۸	۰/۳۹	۰/۳۸	۰/۳۶	–
	سطح معناداری	۰/۰۰۸	۰/۰۰۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	–

نتایج حاصل از جدول(۶) نشان می‌دهد که از پنج متغیر خود- هدف گذاری، خود-تشویقی، خود-توبیخی، متغیرهای خود- نگری و خود- اقتدایی در پیش بینی متغیر ملاک(خلاقیت) دارای سهم بیشتری هستند. بیشترین مقدار β متعلق به متغیر خود- هدف گذاری با β ۳۲٪ می‌باشد.این بدان معناست که این متغیر بیشترین سهم را در تبیین واریانس متغیر ملاک دارد. میزان ضریب تعیین هم نشان می‌دهد ۱۵٪ تغییرات متغیر ملاک توسط این دو متغیر قابل تبیین می‌باشد.

جدول۶: نتایج ضریب رگرسیون منبع خلاقیت بر راهبردهای رفتار محور خود- رهبری

منبع نمرات	خطای معیار	ضریب رگرسیون	مقدار T	ضریب تعیین	سطح معناداری
خود هدف گذاری	۰/۳۰	۰/۲۴	۲/۹۳	۰/۱۵	۰/۰۱
خود تشویقی	۰/۵۲	۰/۳۲	۳/۰۶	۰/۱۵	۰/۰۰۳
خود توبیخی	۰/۲۴	۰/۰۲	۲/۱۷	۰/۰۲	۰/۰۴
خود نگری	۰/۳۳	۰/۰۴۸	۲/۲۸	۰/۰۲	۰/۰۴
خود اقتدایی	۰/۳۴	۰/۱۵	۲/۵۸	۰/۰۲	۰/۰۲

فرضیه ۳: بین راهبردهای رفتار محور خود- رهبری اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران بر متغیرهای سابقه خدمت، مرتبه علمی و دانشکده محل خدمت تفاوت معنی داری وجود دارد.

بر اساس نتایج جدول (۷)، F مشاهده شده در سطح α=۰/۰۵ تفاوت معناداری را بین میانگین راهبردهای رفتار محور در دانشگاه علم و صنعت بر اساس سابقه خدمت، دانشکده محل خدمت و مرتبه علمی نشان نمی‌دهد.

جدول ۷: نتایج آزمون F میانگین نمرات راهبردهای رفتار محور اعضای هیئت علمی بر اساس متغیرهای جمعیت شناسی

منبع نمرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	F	سطح معناداری
دانشکده محل خدمت	۴۲۸/۷۵	۱۲	۱/۶۱	۰/۱
مرتبه علمی	۱۰/۹	۲	۰/۲۱	۰/۸۱
سابقه خدمت	۴۶/۶۷	۲	۰/۹۴	۰/۴

فرضیه ۴: بین خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران بر اساس متغیرهای سابقه خدمت، مرتبه علمی و دانشکده محل خدمت تفاوت معنی داری وجود دارد.

بنابر نتایج جدول (۸)، F مشاهده شده در سطح α=۰/۰۵ تفاوت معناداری را بین میانگین میزان خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت بر اساس سابقه خدمت نشان می‌دهد. اما این تفاوت بر حسب دانشکده محل خدمت و مرتبه علمی معنادار نمی‌باشد.

جدول۸: نتایج آزمون F میانگین نمرات خلاقیت اعضای هیئت علمی بر اساس متغیرهای جمعیت شناسی

منبع نمرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	F	سطح معناداری
دانشکده محل خدمت	۳۲۰۱/۷۷	۱۲	۰/۷۹	۰/۶۶
مرتبه علمی	۳۰۱۶/۳۴	۲	۰/۳۸	۰/۶۸
سابقه خدمت	۳۰۲۲/۸۵	۲	۴/۷	۰/۰۱

نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین مولفه‌های راهبرد رفتار محور خود رهبری با خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، بین میانگین نمرات راهبردهای رفتار محور خود رهبری بر اساس متغیرهای دانشکده، سابقه خدمت و مرتبه علمی تفاوت معناداری وجود ندارد. بین میانگین نمرات خلاقیت آنها بر اساس دانشکده محل خدمت و مرتبه علمی تفاوت معناداری وجود ندارد، اما بر اساس سابقه خدمت این تفاوت معنادار است. بنابر نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش، همبستگی مثبت و معناداری بین راهبردهای رفتار محور خود- رهبری و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش خلاقیت اعضای هیئت علمی بر میزان استفاده از راهبردهای رفتار محور آنها نیز افزوده خواهد شد. نتیجه حاصل با یافته‌های تحقیقات پولیتین (۲۰۰۵)، پروسیا (۱۹۹۸)، کوهن (۱۹۹۶)، آمابیل (۱۹۹۴) و کامینگز و الدهام (۱۹۹۷) همسو می‌باشد.

بنابر این پژوهش‌ها، افرادی که از قدرت خود- رهبری رفتاری بالاتری برخوردارند خلاقیت بیشتری دارند و عملکرد مناسب‌تری را از خود نشان می‌دهند؛ زیرا، فعالیت‌ها و کارهای آنان هدفمند و برنامه‌ریزی شده است. بنابراین، با توجه به هم‌سویی یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های مذکور می‌توان نتیجه گرفت که قدرت خود- رهبری رفتاری می‌تواند بر ایجاد خلاقیت و موفقیت تأثیرگذار باشد و افراد خلاق برای زندگی و برنامه‌های آن همیشه یک برنامه ریزی منطقی و صحیح را در پیش می‌گیرند.

نتایج حاصل از فرضیه دوم نشان داد که بین هر یک از مولفه‌های راهبرد رفتار محور خود- رهبری با یکدیگر همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین مولفه‌های راهبرد رفتار محور خود- رهبری با میزان خلاقیت اعضای هیئت علمی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

تمامی پنج متغیر خود- هدف گذاری، خود-تشویقی، خود-توبیخی، خود- نگری و خود- اقتدایی در پیش بینی متغیر ملاک(خلاقیت) سهم معناداری دارند. به طور کلی، نتیجه حاصله از فرضیه اول و دوم این پژوهش نشان دهنده همبستگی مثبت و معنادار بین راهبردهای رفتار محور خود- رهبری و خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه بود. با توجه به تحقیقات انجام شده می‌توان گفت که سازمان‌های قرن ۲۱، نیازمند کارکنانی مسئولیت پذیر، پاسخگو، خلاق و نوآورند. چالش‌هایی که سازمان‌ها در قرن ۲۱ با آنها روبرو هستند، شامل پیشرفت در فناوری، ارتباطات سریع، بی حد و مرز بودن بازیابی اطلاعات و تسهیم دانش می‌باشد.

نتایج حاصل از فرضیه سوم نشان داد که بین میانگین نمرات راهبردهای رفتار محور خود- رهبری اعضای هیئت علمی دانشگاه بر اساس متغیرهای دانشکده، مرتبه علمی و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد.

نتایج حاصله فرضیه چهارم گویای این امر است که بین میانگین نمرات خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه بر اساس متغیرهای دانشکده محل خدمت و مرتبه علمی تفاوت معناداری وجود ندارد. اما بر اساس سابقه خدمت تفاوت معنادار وجود دارد. نتایج این تحقیق با تحقیق آمابایل(۱۹۹۶) همسو است.

امروزه نقش اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها برجسته است. از آنجاکه اعضای هیئت علمی از مهره‌های اصلی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هستند و وظیفه آنان انتقال دانش و تولید دانش نو برای جامعه است، لزوم توجه به خلاقیت آنان یکی از وظایف مسئولان مراکز آموزش عالی می‌باشد. سازمان‌های سنتی با رویه‌های انعطاف پذیر، توان لازم برای پاسخگویی به تغییرات لازم را ندارند و خواستار محدودیت خلاقیت و نوآوری یعنی مهارت‌های لازم برای پاسخگویی به تغییر می‌باشند. دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها باید به گونه‌ای مدیریت و رهبری شوند که خلاقیت به عنوان یک فرهنگ و بخش فعالیت‌های روزانه درآمده و به عنوان دانش افزوده برای همه اعضای هیئت علمی و دانشکده مطرح شود. توسعه مهارت‌های درون فردی یا راهبردهای خود- رهبری به عنوان سبک جدید رهبری می‌تواند گام راهبردی در تحقق نیاز سازمان‌های درحال تغییر قرن ۲۱ باشد.

محققان پیشنهاد کردند که رهبران سازمان‌ها باید توانایی فرد را در مدیریت بر خود و رفتار خود توسعه دهند. آنها این نوع رهبری را ابر رهبری، هدایت دیگران در جهت هدایت خودشان نامیدند و این‌گونه اظهار داشتند در کنترلی که از طرف ناظران و محیط کاری بر کارکنان اعمال می‌شود، محدودیت وجود دارد. سایر کنترل‌ها یا انگیزه‌های به کار، از درون فرد سرچشمه می‌گیرد. هنگامی‌که کارکنان به قصد تبدیل به نیروی کار خود- مدیریتی آموزش داده می‌شوند و به خود- هدف گذاری، خود- نگری، خود- تشویقی، خود- توبیخی و خود- اقتدایی می‌رسند، توانمند می‌شوند و از قابلیت‌های خود به بهترین شکل بهره جسته و آنها را به فعلیت می‌رسانند. از سوی دیگر، ناظران می‌توانند از نقش خود که کنترل و تشخیص غفلت‌های جزیی است، فاصله بگیرند و بر مقوله‌های بلندمدت متمرکز شوند. با تأکید بر تبدیل شدن به فردی مؤثر، به نظر می‌رسد خود- رهبری می‌تواند پاسخگوی چالش‌هایی باشد که سازمان‌های خواستار رونق و ترقی در قرن ۲۱ از آن جمله سازمان‌های آموزشی با آن مواجه‌اند.

منابع

حافظ نیا، محمد رضا (۱۳۸۲). *روش تحقیق در علوم انسانی*. تهران: انتشارات سمت.

مقیمی، سید محمد(۱۳۸۷). *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*. چاپ اول، تهران: انتشارات ترمه

هومن، حیدر علی (۱۳۸۷). *استنباط آماری در پژوهش رفتاری*. تهران: انتشارات سمت

Al-Mashari, M. & Zairi, M. (1999). BPR implementation process: an analysis of key success and failure factors, *Business Process Reengineering Journal,* 5 (1), 87-112.

Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Boulder, Co: West view press.

Amabile, T. M., Hill, K. G., & Hennesey, B, A. (1994). The work preference inventory. *Assessing Instrisic and Social Psychology,* 66, 950-967.

Bennis, W. G., & Nanus, B. (1997*). Leaders strategies for taking acarege*. 2nd Ed. New York, NY: HarperCollins.

Carnaval, D. G. (2003). *Organization development in the public sector*. Boulder, Co: West view Press.

Cohen, S. G., Ledford, G. E. & Spreitzer, G. M. (1996). A predictive model of self-managing work team effectiveness, *Human Relations*, 49(5), 463-76.

Conger, J. and Kanungo, R. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice, *The Academy of Management Review*, 13, 639-52.

Cox, J. F., Pearce, C. L. & Perry, M. L. (2003). *Toward a model of shared leadership and distributed influence in the invasion process.* In. C. L.

Farmer, S. M. (2003). Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory. *Academy of Management Journal*. 46 (5), 618-630.

Pearce & J. A. Conger. (2004). *Shared leadership: Reframing the how and why of leadership.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Dale, B. (2000). *Managing Quality*. Blackwell, London.

Denhardt, R. B., & Aristigueta, M. P. (1996). Developing interpersonal skills. In J. L. Perry (Ed). *Handbook of public administration*. San iron Cisco/ CA: Jossey- Bass.

Drucker, P. F. (1999*). Management challenges for the 21st century.* New York, NY: Harper Collins publishers, Inc.

Elloy, David. (2008). The relationship between self leadership behaviors and organization variables in a self management work team environment, *Journal Management Research News,* 31(1), 801-810.

Hackman, R. J. & Oldham, G. (1975). Development of the job diagnostic survey*, Journal of Applied Pathology,* 60 (2), 150-170.

Houghton, J. D. Bonham, T. W. Neck, C. P. & Shing, K. (2004). The relationship between self- leadership and personality: A comparison of hierarchical factor structures. *Journal of Managerial Psychology,* 19(4), 27-441.

Houghton, J. D. Neck, C. P. & Manz, C, C. (2003). Self-leadership and super leadership in teams, In C, L, Perce &, J, A, Conger (Eds,), *Shared leadership: Reforming the hows and whys of leadership.* thousand oak CA, Sage.123-140,

Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self- leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self- leadership. *Journal of Managerial Psychology,* 17, 622-691.

Houghton, J.D. (2008). Self-Leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of Leadership and Organizational Studies,* 13(4), 105-120

Katz, d., & Kahn, R. L. (1978). *The social Psychology of organizations. (2nd Ed.)* Hoboken, N.: Willey & Sons, Inc.

Manz, C. C. & Neck, C. P. (1999*). Mastering self- leadership: Empowering yourself for personal excellence,* 2nd ed., Prentice- Hall, Upper Saddle River, NJ.

Manz, C. C. & Sims, H. P. J. (2001). *The New Super Leadership: Leading others to lead themselves.* Barrett-Koehler, San Francisco, CA.

Pearce, C, L. (2004). The future of leadership: combining vertical and shared leadership to transform knowledge work. *Academy of Management Executive*, 12, 485-52.

Polities, J. D. (2005). Self- Leadership behavioral- focused strategies and team performance by the mediating in fluency of job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal,* 27(3), 203-216.

Prussia, G. E., Arderson, J. S, & Manz, C. C. (1998). Self- leadership and performance outcomes: The mediating influence of self- efficacy. *Journal of Organizational Behavior,* 19, 523-538.

Shafritz, J. M. & Ott, S. J. (2001). *Classics of organization theory* (5th Ed), Garland, FL: Harcoart, Inc.

Sternberg, R. J. (2001). The concept of creativity: Prospects and Paradigms. In *Handbook of Creativity*. New York, NY: Cambridge University Press.

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin. R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Journal,* 18 (2), 293-321.